

**Ist ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig und kann deshalb seiner vertraglichen Arbeitspflicht nicht nachkommen, so muss er den Arbeitgeber umgehend darüber informieren. Im weiteren hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen. Dies geschieht in der Praxis überwiegend mittels Abgabe eines Arztzeugnisses.**

# Das ärztliche Zeugnis und seine Regelungen

Das Arztzeugnis dient dem Arbeitnehmer zur Erfüllung seiner Nachweispflicht, dem Arbeitgeber dient es zur Kontrolle der Arbeitsverhinderung und zur Information über deren voraussichtliche Dauer. Der Arbeitnehmer kann grundsätzlich schon ab dem ersten Tag, an dem er der Arbeit fern bleibt, zur Vorlage eines Arztzeugnisses verpflichtet werden. Häufig wird jedoch im jeweiligen Einzelarbeitsvertrag oder in verbindlichen Betriebsreglementen vorgesehen, dass bei Unfall oder Krankheit erst bei einer länger als drei Tage andauernden Arbeitsunfähigkeit ein Arztzeugnis beizubringen ist. Eine solche Regelung ist sinnvoll, denn bei einer blossen Bagatelle (z. B. Magenverstimmung, Wespenstich) ist meistens aus medizinischer Sicht kein Arztbesuch nötig.

Zeichnet sich eine länger andauernde Arbeitsunfähigkeit ab, so darf vom Arbeitnehmer verlangt werden, dass er dem Arbeitgeber das Arztzeugnis spätestens innerhalb der ersten sieben Tage der Arbeitsverhinderung zukommen lässt. Nur so kann sich der Arbeitgeber ein Bild über den krankheits- oder unfallbedingten Ausfall des Arbeitnehmers machen und rechtzeitig die nötigen Dispositionen (Ersatz, Meldung an Krankentaggeldversicherung) treffen.

## Bestimmte Mindestanforderungen an ein Arztzeugnis

Das Arztzeugnis muss die Personalien des Arbeitnehmers enthalten und es muss klar daraus hervorgehen, von wem es ausgestellt wurde. Zur Ausstellung von rechts-

gültigen Arztzeugnissen sind nur zugelassene Ärzte befugt. Naturheilärzte, Physiotherapeuten, Hebammen und dergleichen können keine gültigen Arztzeugnisse ausstellen. Im weiteren sollte ein Arztzeugnis datiert sein, damit erkennbar ist, wann es ausgestellt wurde. Nur so lässt sich feststellen, inwieweit der Beginn der Arbeitsunfähigkeit zurückdatiert wurde. Eine solche Rückdatierung ist nur für ein paar Tage zulässig.

## Immer Mindestdauer angeben

Das Arztzeugnis hat darüber Auskunft zu geben, wie lange und in welchem Grade der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist. Ist die Dauer der Absenz noch nicht absehbar, so hat der Arzt eine voraussichtliche Mindestdauer anzugeben. Formulierungen wie «bis auf weiteres» eignen sich nicht, denn sie sind zu unpräzise und erlauben weder Pla-

nung noch Kontrolle. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit hat der Arzt das Leistungsvermögen des Arbeitnehmers zu präzisieren, namentlich anzugeben, ob der Arbeitnehmer während der üblichen Arbeitszeit nur eine reduzierte Leistung oder während reduzierter Arbeitsdauer die volle Leistung erbringen kann. Schliesslich hat das Arztzeugnis darüber Auskunft zu geben, ob die Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall oder Krankheit besteht, damit der Arbeitgeber Meldung bei der entsprechenden Versicherung machen kann. Angaben zum medizinischen Befund und zu allfälligen Therapien darf das Arztzeugnis aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht enthalten.

## Lohn kann verweigert werden

Präsentiert der Arbeitnehmer trotz Aufforderung des Arbeitgebers kein Arbeitsunfähigkeitszeugnis und erbringt er den Nachweis krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit auch nicht auf andere Weise, kann der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung einstweilen bis zu einer gerichtlichen Beurteilung verweigern. Besteht objektiv begründeter Anlass zur Annahme, dass der Arbeitnehmer ein reines Gefälligkeitszeugnis erhalten hat und tatsächlich nicht arbeitsunfähig ist, so kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf seine Kosten zu einer Konsultation bei einem Vertrauensarzt des Arbeitgebers auffordern. ms

## Wir sind für Sie da

Holzbau Schweiz hat mit dem Schweizerischen Baumeisterverband einen Zusammenarbeitsvertrag abgeschlossen. Gestützt darauf steht der Rechtsdienst des SBV allen Mitgliedunternehmen von Holzbau Schweiz weiterhin unentgeltlich für Rechtsfragen zur Verfügung. Der Rechtsdienst



Matthias Schweizer

erarbeitet für die Holzbaunternehmen auch günstige (Vertrags-)Texte und Merkblätter. Ausserdem bearbeitet er verbandsrelevante Rechtsprobleme, schriftliche Anfragen und setzt sich für die rechtlichen Inter-

essen der Mitgliedfirmen bei Behörden und Verwaltungen ein.

Für telefonische Rechtsauskünfte unter der Nummer 044 258 82 00 ist der Rechtsdienst SBV jeweils montags und donnerstags von 14.00 bis 16.30 Uhr sowie dienstags und mittwochs von 8.30 bis 11.30 Uhr (unter Angabe der Mitgliedernummer auch über [phauser@baumeister.ch](mailto:phauser@baumeister.ch)) erreichbar.

Schriftliche Anfragen sind unter Einsendung aller relevanten Unterlagen zu richten an: Schweizerischer Baumeisterverband Rechtsdienst Weinbergstrasse 49 8035 Zürich